

**ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR*, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Novotel dan Hotel Ibis Styles Solo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**ELLENT MAUDINA**

**B 200 150 016**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR*, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan Hotel Novotel dan Hotel Ibis Styles Solo)**

**PUBLIKASI ILMIAH**


oleh:

**ELLENT MAUDINA**

**B 200 150 016**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Ak.**

**NIDN. 0625076001**

## HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan Hotel Novotel dan Hotel Ibis Styles Solo)**

**OLEH  
ELLENT MAUDINA  
B200150016**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 5 Juni 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

- 1. Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Ak.  
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Dr. Fatchan Ahyani, S.E., M.Si.  
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Drs. Atwal Arifin, M.Si., Ak., CA  
(Anggota II Dewan Penguji)**

()  
()  
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

  
**Dr. Syamsudin, M.M.**  
**NIDN. 0017025701**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini Saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan Saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan Saya di atas, maka akan Saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Juni 2021

Penulis,



**ELLENT MAUDINA**  
**B200150016**

**ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR*, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Novotel dan Hotel Ibis Styles Solo)**

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, *organizational citizenship behavior*, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Hotel Novotel dan Hotel Ibis Styles Solo tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 190 responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diambil dengan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan secara statistik signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *organizational citizenship behavior* dan kompensasi secara statistik tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kinerja karyawan, efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, *organizational citizenship behavior*, kompensasi, gaya kepemimpinan.

**Abstract**

This research was conducted to examine the effect of effectiveness of application accounting information system, organizational citizenship behavior, compensation and leadership style on employee performance disclosure on employee of Hotel Novotel and Hotel Ibis Styles Solo in 2020. This type of research is quantitative research. The sample in this research 190 respondents. The data used is primary taken by purposive sampling method. The analysis used is the research is multiple linier regression analysis. The results showed that effectiveness of application accounting information system and leadership style has significantly influence on employee performance, while organizational citizenship behavior and compensation has no significantly influence on employee performance.

**Keywords:** employee performance, effectiveness of application accounting information system, organizational citizenship behavior, compensation, leadership style.

## **1. PENDAHULUAN**

Pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat memberikan dampak positif pada berbagai sektor. Hal ini mendorong investor untuk membuat terobosan-terobosan dalam dunia bisnis. Semakin banyaknya hotel, apartemen atau pun *mall* merupakan hasil nyata dari semakin meningkatnya pertumbuhan ekonomi.

Sektor industri jasa perhotelan merupakan salah satu yang merasakan dampak positif dari pertumbuhan ekonomi yang baik. Industri jasa itu sendiri adalah seluruh aktivitas ekonomi yang hasilnya bukan sebuah produk fisik, tetapi memberikan nilai tambah seperti kenyamanan atau pun kepuasan yang pada dasarnya tidak berwujud.

Pertumbuhan perhotelan yang relatif cepat mendorong perusahaan agar mampu menyajikan kenyamanan bagi setiap pengunjung. Di samping sebagai bentuk usaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik, diperlukan kinerja yang profesional serta manajemen yang berkualitas. Sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada hotel nantinya akan membentuk citra yang positif pada hotel tersebut.

Hotel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa penginapan yang didalamnya memiliki fasilitas penunjang yang dapat digunakan oleh seluruh elemen masyarakat yang datang untuk menginap. Hotel berdasarkan tarifnya dibagi menjadi tiga kategori yaitu, *economy hotel*, *first class hotel*, dan *deluxe hotel*.

Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik jika hubungan yang terjadi di dalamnya antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama dalam menghadapi persaingan yang mana tidak sedikit permasalahan yang dihadapi untuk menentukan strategi dengan perusahaan sejenis. Dengan adanya persaingan ini perusahaan berlomba-lomba menjadi yang terbaik dengan meningkatkan profitnya. Peningkatan pada perusahaan dapat dicapai dengan bantuan berbagai faktor, yang salah satunya adalah karyawan. Karyawan merupakan komponen dalam perusahaan yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penilaian karyawan dapat dilihat dari kinerjanya. Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh manajemen puncak. Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Biasanya orang yang memiliki performa kerja yang tinggi disebut orang yang produktif, sebaliknya orang yang performa kerjanya rendah dikatakan sebagai tidak produktif. Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola data keuangan perusahaan serta membantu manajemen dan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hotel membutuhkan SIA yang dapat membantu menghasilkan informasi yang relevan, cepat dan aman, sehingga mempercepat proses pekerjaan.

Perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* sangat berperan aktif dan memberikan pengaruh yang baik pada perusahaan. *OCB* dalam diri karyawan dapat mempererat ikatan yang sudah ada antara karyawan dengan perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai peran dan jabatannya di perusahaan.

Seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan akan mengharapkan imbalan yang berupa kompensasi sebagai penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menciptakan ikatan yang kuat antara perusahaan dengan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri-sendiri. Seorang pemimpin yang berhasil mengusahakan karyawannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan bergantung dengan kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, *organizational citizenship behavior*, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Novotel dan Hotel Ibis Styles Solo.

## **2. METODE**

### **2.1 Desain Penelitian**

Berdasarkan rumuan masalah yang diteliti, desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menguji hipotesis. Sugiyono (2013:17) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk mengkaji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

### **2.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Novotel dan Hotel Ibis Styles Solo yang berjumlah 190 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014:122). Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan dari seluruh populasi yang ada pada Hotel Novotel dan Hotel Ibis Styles Surakarta.

### **2.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **2.3.1 Variabel Independen**

##### **a. Efektivitas Penerapan SIA**

Efektivitas penerapan SIA merupakan kumpulan dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerjasama satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi yang sesuai dan lengkap untuk efektivitas mendukung proses bisnis dan mudah dimengerti oleh penggunanya. Menurut DeLone dan McLean (1992) dalam Jogiyanto (2007:14) indikator efektivitas penerapan SIA, yaitu: kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas pelayanan, penggunaan sistem, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert lima poin.



b. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*OCB* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Menurut penelitian Organ (1988) dalam Titisari (2014:7) indikator *OCB*, yaitu: *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportmanship*. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert lima poin.

c. *Kompensasi*

Kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang dilakukan pada suatu perusahaan. Menurut Simamora (2004:445) indikator kompensasi, yaitu: gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan, dan fasilitas yang memadai. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert lima poin.

d. *Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Siagian (2002:121) indikator gaya kepemimpinan, yaitu: iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahannya, perhatian pada kenyamanan kerja bawahannya, perhatian pada kesejahteraan bawahannya, memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan, dan pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert lima poin.

2.3.2 *Variabel Dependen*

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Alder (2001) dalam Syafii (2015:46) indikator kinerja karyawan, yaitu: kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kemandirian, kreativitas, kerja sama tim, kepribadian, dan kedisiplinan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert lima poin.

## 2.4 Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan secara linear antara variabel independen yaitu efektivitas penerapan SIA, *OCB*, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun model regresinya adalah:

$$Y = a + b_1\text{EPSIA} + b_2\text{OCB} + b_3\text{K} + b_4\text{GK} + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta.

b : Koefisien regresi.

EPSIA : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

*OCB* : *Organizational Citizenship Behavior*

K : Kompensasi

GK : Gaya Kepemimpinan

e : *Error*

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasiluji Normalitas Data

	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Data terdistribusi normal

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas > 0,05, sehingga data dalam penelitian ini digolongkan terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasiluji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Efektvitas Penerapan SIA	0,604	1,655	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,477	2,097	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,579	1,727	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,661	1,513	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinearitas dari persamaan penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan *Tolerance Value* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig (p-value)</i>	Keterangan
Efektivitas Penerapan SIA	0,558	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,083	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,362	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,842	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa besarnya nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam data penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

### 3.2 Uji Hipotesis

#### 3.2.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>B</i>	t-hitung	<i>Sig (p-value)</i>
<i>Constant</i>	6,548	1,989	0,052
Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	0,629	5,218	0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,131	0,814	0,419
Kompensasi	-0,042	-0,293	0,771
Gaya Kepemimpinan	0,283	3,141	0,003

$$KK = 6,548 + 0,629EPSIA + 0,131OCB + 0,042Kp + 0,283GK + e \quad (2)$$

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- Besarnya nilai konstanta +6,548, menunjukkan bahwa apabila efektivitas penerapan SIA, *OCB*, kompensasi, dan gaya kepemimpinan diasumsikan konstan atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar 6,548.
- Besarnya nilai koefisien regresi pada variabel efektivitas penerapan SIA menunjukkan sebesar +0,629. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efektivitas penerapan SIA, maka kinerja karyawan akan

meningkat. Sebaliknya, apabila semakin rendah efektivitas penerapan SIA, maka kinerja karyawan semakin menurun.

- c. Besarnya nilai koefisien regresi pada variabel *OCB* menunjukkan sebesar +0,131. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *OCB*, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *OCB*, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- d. Besarnya nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi menunjukkan sebesar -0,042. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat kompensasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- e. Besarnya nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan sebesar +0,283. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

### 3.2.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,802 <sup>a</sup>	,643	,617	1,668

Hasil perhitungan untuk  $R^2$  diperoleh angka koefisien determinasi dengan *adjusted- $R^2$*  model 1 sebesar 0,643. Hal ini berarti bahwa sebesar 64,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas penerapan SIA, *OCB*, kompensasi, dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 35,7% dijelaskan oleh factor-faktor lain diluar model yang diteliti.

### 3.2.3 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

<i>F<sub>hitung</sub></i>	<i>Sig</i>	Keterangan
24,808	0,000	<i>Model Fit</i>

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} 24,808$  dengan  $sig 0,000$ ,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig 0,000 < level\ of\ significant$ , sehingga variabel efektivitas penerapan SIA, OCB, kompensasi, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat (*fit of goodness*).

#### 3.2.4 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	B	Sig.	Keterangan
Efektivitas Penerapan SIA	0,629	0,000	Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,131	0,419	Tidak signifikan
Kompensasi	-0,042	0,771	Tidak signifikan
Gaya Kepemimpinan	0,283	0,003	Signifikan

- Hasil dari regresi variabel efektivitas penerapan SIA diketahui bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti efektivitas penerapan SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil dari regresi variabel OCB diketahui bahwa nilai signifikan  $0,419 > 0,05$ . Hal ini berarti OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil dari regresi variabel kompensasi diketahui bahwa nilai signifikan  $0,771 > 0,05$ . Hal ini berarti kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil dari regresi variabel gaya kepemimpinan diketahui bahwa nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.3 Pembahasan

#### 3.3.1 Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan SIA berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap kinerja karyawan. Suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif apabila memenuhi persyaratan, yaitu informasi yang dihasilkan harus berkualitas dan harus berkaitan dengan output sistem informasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengguna sistem informasi di Hotel Novotel dan Hotel Ibis Solo dapat mengukur sejauh mana kualitas output atau informasi yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi yang tersedia untuk kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dita

dan Putra (2016) dan Dewantari dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.2 Pengaruh *OCB* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *OCB* tidak berpengaruh (secara statistik tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan. *OCB* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena menurut karyawan pekerjaan mereka sendiri sudah cukup banyak dan menghabiskan banyak waktu, sehingga sangat tidak memungkinkan untuk membantu karyawan lain yang sedang tidak masuk untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rosidi et.al (2018) yang menyatakan bahwa *OCB* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh (secara statistik tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena bagi karyawan kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan standar dan ketentuan yang disepakati bersama antara karyawan dengan *Head of Human Resources Departement* pada saat penandatanganan kontrak kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Risqon dan Purwadi (2012) dan Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang menunjukkan perhatian besar pada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fernanda (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 4. PENUTUP

### 4.2.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, dapat diperoleh simpulan bahwa:

- a. Efektivitas penerapan SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \text{dari } \alpha = 0,05$ . Dengan demikian,  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.
- b. *OCB* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi  $0,419 > \text{dari } \alpha = 0,05$ . Dengan demikian,  $H_2$  dalam penelitian ini ditolak.
- c. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi  $0,771 > \text{dari } \alpha = 0,05$ . Dengan demikian,  $H_3$  dalam penelitian ini ditolak.
- d. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi  $0,003 < \text{dari } \alpha = 0,05$ . Dengan demikian,  $H_4$  dalam penelitian ini diterima.

#### **4.3.Saran**

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas misalnya dengan menambah ruang lingkup penelitian tidak hanya karyawan Hotel Novotel dan Ibis Style Solo tetapi juga karyawan hotel-hotel lain supaya lebih bisa digeneralisasi dan bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja karyawan.
- b. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna atau bisa juga menambahkan model *moderating* atau *intervening*.
- c. Penelitian mendatang diharapkan menggunakan pendekatan kualitatif dengan cara wawancara atau pertanyaan lisan secara langsung dengan responden agar memperkuat hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Ni Made Marlita Puji. dan Dharmadiaksa, Ida Bagus. (2014). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Dengan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bali. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 9(2).
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit Gaya Media.
- Damayanthi, IGA Eka., dan Sierrawati, Ni Luh Made. (2012). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengguna Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Barat*. Jurnal Riset Akuntansi.
- Dewantari, Ni Made F. A. dan Putra, I Made P. D. (2019). *Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan TI, Kesesuaian Tugas, dan Keahlian Pemakai Komputer pada Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Dita, Made Ambara. dan Putra, I Wayan. (2016). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 5(1).
- Emanuel, A. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa*. Jakarta. Doctoral Dissertation Binus.
- Fernanda, Rahadian., dan Sagoro, Endra Murti. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Nominal Universitas Negeri Yogyakarta, 5(2).
- Fidiyanto, Dika., Warso, M. Mukeri., dan Fathoni, Aziz. (2018). *Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hop Lun Indonesia Kabupaten Semarang*. Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Jannah, Miftahul Khoiriyatul. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Nawa, Fendra. dan Kempa, Sesilya. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur*. Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, 5(3).
- Pertiwi, Dasri M., Mansur, Muhammad., dan Slamet, Afi R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Gondanglegi*. Malang. E-Jurnal Riset Manajemen Unisma.
- Rahmawati, Dewi Erma., dan Hadi, Sudharto Prawata. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo Jepara*. Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ramadhan, Putra F., Heru Susilo dan Edlyn Khurotul Aini. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 55(2).
- Risqon, Mochamad. dan Purwadi, Didik. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945.

- Romney, Marshall B. dan Steinbart. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi 13, alihbahasa: Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rosidi, M. Eddy. Isa Madjid dan Nuning Nurna Dewi. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laziza Chicken & Pizza*. Sidoarjo. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Maarif Hasyim Latif, 1(1).
- Saputro, Pujo Hari. Budiyanto, A. Djoko. dan Santoso, Alb. Joko. (2015). *Model DeLone and Mclean untuk Mengukur Kesuksesan E-government Kota Pekalongan*. Scientific Jurnal of Informatics Magister Teknik Informatika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2(1).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Syafii, Lukman Imam. (2015). *Peran Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan sebagai Variabel Mediasi dari Pengaruh Leadership Style terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani*. Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung. Mitra Wacana Media.